

BAB V

PENUTUP

Bagian ini menyajikan kesimpulan dari penjelasan pada bagian-bagian sebelumnya

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara umum, menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat melalui penyebaran kuesioner yang diolah dari 55 responden yang terkumpul. Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin rendah.
2. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank Bagari Kantor Pusat maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar pekerjaan akan semakin rendah.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
Semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya juga rendah rendah.

4. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Tinggi atau rendahnya tingkat keinginan keluar seorang karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat dapat dilihat dari tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dan hubungan itu juga dapat secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini akan membantu pihak yang terkait untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Nagari Kantor Pusat. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diberikan beberapa implikasi pada PT. Bank Nagari Kantor Pusat :

1. Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dapat menentukan kepuasan kerja yang dirasakan. Dan juga tingkat tinggi atau rendahnya *burnout* dapat menentukan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *burnout* atau kelelahan yang dialami oleh karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat cukup tinggi. Maka dari itu untuk mengurangi *burnout syndrome* yang dirasakan oleh karyawan sebaiknya badan pengawasan karyawan agar lebih aktif lagi untuk memperhatikan gejala-gejala kelelahan baik pada kelelahan fisik yang berupa karyawan merasa lelah dan terkuras oleh

waktu, kekebalan tubuh menjadi menurun, sering sakit-sakitan dan lain-lain ataupun kelelahan mental berupa karyawan merasa gagal dan selalu ragu-ragu, merasa tidak berdaya, kurangnya semangat, kehilangan motivasi dan lain-lainnya. Dari gejala-gejala tersebut dapat menimbulkan sindrom *burnout* pada karyawan yang dapat merugikan perusahaan karena akan mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan seperti karyawan tidak bertanggung jawab atau karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya. Sehingga karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dan juga peninjauan kepada karyawan secara berkala dengan memberikan penjadwalan dan mendengarkan keluhan-keluhan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat mengurangi sindrom *burnout* yang dialami karyawan.

2. Hasil dari penelitian menunjukkan apabila kepuasan kerja (*job satisfaction*) meningkat maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan akan rendah. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan (*reward*) atas hasil kerja yang dilakukan, pemberian penghargaan dapat berupa tunjangan-tunjangan, selain itu dapat juga memberikan penghargaan karyawan yang teladan setiap bulannya dengan mendapatkan imbalan yang bermanfaat maka karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan hasil kerjanya. Memberikan peluang promosi pada karyawan juga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan untuk meningkatkan jenjang karier karyawan dan juga kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara

pendekatan antara pemimpin dengan karyawannya, dengan pemimpin yang mendekati diri kepada karyawan maka akan menumbuhkan kesadaran dan pemahaman bahwa pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Dari kepuasan-kepuasan yang telah diberikan pada karyawan maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar akan rendah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Nagari Kantor Pusat, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek yang dilakukan pada penelitian ini hanya pada satu perusahaan saja
2. Sampel pada penelitian ini masih terbatas dan masih dalam skala yang kecil, dikarenakan peneliti hanya mengambil ruang lingkup pada karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat dan juga ada peneliti lain yang mengambil objek yang sama sehingga tidak diperbolehkannya untuk mengambil sampel dalam skala besar.
3. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara menggunakan penyebaran kuesioner. Dimana dalam pengisian kuesioner ini peneliti hanya bisa menitipkan lembaran kuesioner pada divisi manajemen sumber daya manusia sehingga peneliti tidak dapat mengontrol responden secara langsung dalam pengisian kuesioner.
4. Variabel yang diteliti pada penelitian ini hanya tiga variabel yaitu variabel *burnout*, variabel *job satisfaction*, dan variabel *turnover intention*. Dimana

peneliti menguji keterkaitan antara variabel independen ke dependen dengan menggunakan variabel mediasi.

5.4 Saran

Dari keterbatasan yang telah dijelaskan, adapun saran yang diberikan peneliti agar berguna untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya objek yang digunakan lebih diperluas lagi sehingga hasil yang didapatkan digeneralisasi dan hasil yang diperoleh dapat mencakup secara keseluruhan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menghimpun responden yang lebih banyak sehingga lebih dapat mewakili populasi. Dengan sampel yang didapatkan lebih banyak maka hasil analisis pada penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
3. Pada penelitian selanjutnya selain menggunakan pendekatan kuantitatif, diharapkan agar dapat menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Sehingga hasil yang didapatkan akan lebih baik lagi.
4. Diharapkan pada penelitian selanjutnya variabel yang diteliti bisa ditambahkan dengan variabel-variabel lain. Dan juga disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan pengaruh variabel moderasi.